

B. Z. (n° 3)

c.

FIDA

134^e session

Jugement n° 4544

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre le Fonds international de développement agricole (FIDA), formée par M^{me} R. B. Z. le 23 octobre 2018, la réponse du FIDA du 5 avril 2019, la réplique de la requérante du 17 juillet et la duplique du FIDA du 30 octobre 2019;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants:

La requérante sollicite l'annulation de la décision de ne prolonger son engagement que pour une période de six mois, du 4 septembre 2016 au 3 mars 2017.

Le 1^{er} février 2014, la requérante entra au service du Bureau du FIDA à Bujumbura (Burundi) en tant que chargée de programme de pays (CPM selon le sigle anglais), au grade P-4, au sein de la Division Afrique orientale et australe, en vertu d'un engagement de courte durée courant jusqu'au mois d'août 2014. À l'issue d'une procédure de sélection, elle fut ensuite nommée pour une durée déterminée de deux ans au même poste à partir du 4 septembre 2014 (soit jusqu'au 4 septembre 2016), étant en outre désignée en tant que représentante du FIDA au Burundi. Son contrat d'engagement comportait, en annexe III, une description de ses fonctions et stipulait qu'elle ne pouvait avoir aucun

espoir d'emploi continu ou de conversion en un autre type de contrat et que toute prolongation éventuelle dudit contrat était conditionnée, entre autres, à des performances réussies et à une conduite satisfaisante. Par ailleurs, la confirmation de son engagement était soumise à l'accomplissement satisfaisant d'une période de stage de douze mois, soit jusqu'au 4 septembre 2015. Un plan de travail fut établi par son directeur régional et superviseur de l'époque, lequel plan fut signé par la requérante le 19 septembre 2014.

À l'issue des cinq premiers mois de sa période de stage, la requérante fit l'objet, de la part de son directeur régional et superviseur de l'époque, d'un rapport de stage intermédiaire globalement positif qu'elle signa le 1^{er} février 2015. Le superviseur mettait toutefois en avant diverses lacunes de la requérante dans l'exercice de ses fonctions, notamment en ce qui concerne l'insuffisance de ses connaissances de nouveaux concepts en matière de durabilité et d'efficacité de la transformation rurale, de ses compétences en *leadership*, ainsi que de sa capacité à atteindre un équilibre entre les questions de détail et une vision globale de haut niveau de ses fonctions.

À partir du mois de mai 2015, la requérante, inquiète face au contexte politique incertain du Burundi découlant d'un coup d'État manqué survenu le 15 mai 2015 et de l'approche des élections présidentielles prévues le 15 juillet 2015, effectua, à diverses reprises, des missions en dehors de son lieu habituel d'affectation à Bujumbura, et ce après avoir reçu l'accord de ses supérieurs. Au mois de juillet 2015, compte tenu de ce que l'état de santé de la requérante, évalué par le médecin-chef de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) le 9 juillet 2015 et confirmé par le médecin de la requérante à Bujumbura, s'était détérioré, cette dernière sollicita de son nouveau directeur régional et superviseur, en place depuis le 1^{er} avril 2015, l'autorisation de pouvoir rentrer au Siège du FIDA, à Rome. Son superviseur consentit de manière exceptionnelle à cette demande tout en lui indiquant qu'à son arrivée, il discuterait de la situation avec elle. Une réunion eut lieu le 23 juillet 2015 dans le cadre de laquelle il lui fut demandé de confirmer par écrit qu'elle resterait en fonction à Bujumbura à moins d'un ordre d'évacuation émanant du Département de la sûreté

et de la sécurité des Nations Unies, et ce conformément aux dispositions applicables en la matière pour le FIDA. Le 29 juillet 2015, son superviseur, déclarant avoir reçu des instructions en ce sens de la part de sa hiérarchie, lui demanda de retourner sur son lieu habituel d'affectation à la fin de ses congés annuels, dont la date était fixée au 17 août. La requérante répondit qu'elle avait pris ses billets de retour pour Bujumbura et confirmait qu'elle acceptait d'affronter la situation d'insécurité au Burundi et de demeurer en permanence sur son lieu d'affectation à Bujumbura à moins d'un ordre d'évacuation, tel que précisé ci-dessus, ou d'une autorisation de voyage régulièrement accordée par sa hiérarchie.

Le 6 août 2015, son superviseur lui envoya le rapport de fin de stage dans lequel il proposait une prolongation de la période de stage pour six mois, soit jusqu'au 4 mars 2016. La requérante apposa ses observations et le rapport fut ensuite finalisé. La requérante donna à cet égard son accord exprès en vue d'une prolongation de sa période de stage pour six mois. Le 28 septembre 2015, son superviseur lui communiqua un plan d'amélioration des performances (PIP selon le sigle anglais) visant cette période de six mois, allant du 5 septembre 2015 au 4 mars 2016. Ce plan, qui portait la date du 22 septembre 2015 et prévoyait un suivi régulier du travail effectué et la communication de rapports de suivi mensuels, fut dûment signé et approuvé par la requérante. Le 2 octobre, cette dernière transmit à son superviseur un plan de travail détaillé couvrant le reste de l'année 2015. Elle reçut ensuite une copie de ce premier PIP finalisé par courriel du 30 octobre 2015.

Peu de temps avant, la requérante avait reçu, le 29 juillet 2015, un projet de rapport d'évaluation de ses performances à mi-parcours pour l'année 2015. Ce rapport fut par la suite retiré du dossier personnel de la requérante, étant donné que cette dernière se trouvait encore à ce moment-là en période de stage et était soumise à un PIP.

Un rapport de fin de stage fut établi à l'issue de la période de dix-huit mois écoulés et signé le 16 mai 2016 par le superviseur et le 26 mai 2016 par le chef de département. Compte tenu du fait que la période de stage était arrivée à son terme et que la durée maximale prévue avait été atteinte depuis le 4 mars 2016, l'engagement de la requérante fut confirmé à cette dernière date par application de l'article 2.5 du

Règlement du personnel du FIDA. Toutefois, au vu des faiblesses constatées au niveau de l'accomplissement de certaines compétences essentielles requises pour la fonction de CPM et du fait que, conformément aux règles applicables, une prolongation de la période de stage n'était plus possible, il fut décidé que l'intéressée serait soumise à un nouveau PIP à compter de la date de confirmation de son engagement jusqu'au 3 mars 2017.

En juin 2016, la requérante présenta une demande de conciliation.

Par lettre du 23 septembre 2016, notifiée à la requérante le lendemain, la conciliatrice lui notifia l'échec de la procédure de conciliation. Elle lui fit néanmoins savoir, d'une part, que plusieurs éléments avaient été ou étaient en train d'être supprimés de son rapport de fin de stage et, d'autre part, que son rapport d'évaluation des performances à mi-parcours pour l'année 2015 serait retiré de son dossier personnel car n'ayant pas lieu d'être.

Saisie d'un recours interne introduit par la requérante, la Commission paritaire de recours rendit son rapport le 31 janvier 2017 en concluant à l'irrecevabilité *ratione temporis* du recours du fait qu'il n'avait pas été adressé en temps utile à l'autorité compétente et était tardif. Elle estimait également que le recours était partiellement irrecevable du fait qu'il était, notamment, dirigé contre une décision qui était toujours au stade de la discussion entre les parties, à savoir le second PIP, finalement signé les 2 et 15 septembre 2016 par le superviseur et la requérante, et couvrant la période du 4 septembre 2016 au 3 mars 2017. La Commission considérait par ailleurs qu'en tout état de cause, ce recours n'était pas fondé. Partant, elle recommanda son rejet. Par lettre du 20 février 2017, le Président du FIDA fit siennes ces recommandations.

Dans une première requête, introduite devant le Tribunal le 6 juin 2017, la requérante a demandé l'annulation de cette décision du 20 février 2017 rejetant comme irrecevable son recours dirigé – en dehors d'un point devenu sans objet – contre l'imposition d'un second PIP et l'extension de son contrat d'engagement pour une période de six mois seulement. Elle a également demandé l'annulation de certains actes pris avant cette décision, à savoir le rapport de stage du 16 mai 2016, le premier PIP et le rapport de stage du 22 août 2015.

Cette requête a été rejetée par le jugement 4542, également prononcé ce jour.

Dans l'intervalle, le 7 juillet 2016, lors de l'évaluation à mi-parcours à laquelle il avait été procédé, le superviseur de la requérante confirma que les performances de l'intéressée restaient insuffisantes au cours de ces six derniers mois. Il prit dès lors la décision de la soumettre à un nouveau PIP. Un projet dudit plan, portant la date du 5 août 2016, fut envoyé à l'intéressée pour commentaires le 11 août 2016 et celle-ci fut informée que la question d'une prolongation éventuelle de son engagement, du 3 septembre 2016 au 3 mars 2017, était à l'examen. Un entretien téléphonique eut lieu le 23 août au sujet du plan susmentionné. Par courriel du lendemain, le superviseur indiqua que l'entretien en question constituait la réunion de suivi mensuelle d'amélioration de ses performances dans le cadre du PIP et qu'il attendait de la requérante l'envoi de ses commentaires sur les projets de texte relatifs au second PIP et au procès-verbal de la réunion. Le 27 août, la requérante exprima son désaccord au sujet de la mise en place du second PIP et de son contenu. Son superviseur accepta de modifier la durée du plan (en indiquant qu'il couvrirait la période du 4 septembre 2016 au 3 mars 2017) et lui fit savoir qu'il considérait le PIP amendé comme final. La version finale de ce second PIP fut signée par le superviseur le 2 septembre 2016 et par la requérante le 15 septembre suivant. Cette dernière précisa toutefois que c'était sous réserve de la prise en considération de ses commentaires au sujet de ce PIP, plan à l'égard duquel elle avait marqué sa désapprobation, notamment par des courriels du 27 août et du 2 septembre. Par lettre du 2 septembre 2016, la requérante reçut également notification de la décision du directeur de la Division des ressources humaines (ci-après «la DRH») de prolonger son contrat, venant en principe à expiration le 4 septembre 2016, pour six mois, soit jusqu'au 3 mars 2017, et ce de façon à couvrir la durée du second PIP. Tout comme cela avait été le cas lors de la conclusion de son engagement initial, la requérante était à nouveau informée que toute nouvelle prolongation éventuelle de son engagement était conditionnée, entre autres, à des performances réussies et à une conduite satisfaisante.

L'intéressée présenta, le 31 octobre 2016, une demande de conciliation concernant cette décision de prolongation de son engagement. Il fut conclu à l'échec de cette procédure de conciliation par lettre du 9 novembre 2017. Le 8 décembre 2017, la requérante contesta devant la Commission paritaire de recours la prolongation de son engagement pour six mois seulement. Elle demandait notamment que celui-ci soit renouvelé pour une période de trois ans ou, à tout le moins, de deux ans, soit la durée de son engagement initial. Dans sa réponse, l'administration fit valoir que le recours était devenu sans objet du fait de la décision de non-renouvellement du contrat de l'intéressée, décision qui avait en effet été prise le 4 juillet 2017.

Le 21 février 2017, la requérante reçut notification du rapport d'évaluation finale de ses performances (PES selon le sigle anglais) pour l'année 2016. Ainsi qu'elle le reconnaît, elle en avait déjà été informée par courriel du 10 janvier 2017. Il était fait état dans ce rapport d'une performance globale «partiellement satisfaisante», et ce après appréciation par le Groupe d'examen de la gestion (MRG selon le sigle anglais) au niveau du Département qui, après avoir examiné l'évaluation des performances formulée par le superviseur, attribua à la requérante la note finale globale de 2, correspondant à un rendement «partiellement satisfaisant». Le 27 février 2017, à l'occasion de la dernière réunion de suivi mensuelle dans le cadre du second PIP, le superviseur informa la requérante qu'il recommandait de ne pas prolonger son engagement en raison de sa performance globale jugée insuffisante.

Par lettre du 3 mars 2017 du directeur de la DRH, la requérante fut informée que son engagement ne serait pas renouvelé en raison de ses services insatisfaisants. Tout en se référant aux six réunions et rapports de suivi mensuels relatifs au second PIP pour la période du 4 septembre 2016 au 3 mars 2017, ce directeur précisait à la requérante qu'elle n'avait malheureusement pas atteint le niveau d'amélioration attendu au regard des principales compétences, ainsi que des compétences d'ensemble, requises pour le poste de CPM. Il lui était rappelé que le préavis de trois mois était inclus dans la période couverte par le second PIP, tel que précisé dans le projet initial daté du 5 août 2016, mais qu'il lui était tout de même accordé une prolongation d'un mois, soit

jusqu'au 3 avril 2017, période durant laquelle elle serait placée en congé spécial avec plein traitement, afin de faciliter son rapatriement dans son pays natal. Par courriel du 9 mars 2017, l'ensemble des rapports de suivi mensuels furent à nouveau communiqués à la requérante. Il était fait état dans ce courriel de ce que la requérante avait déjà reçu chacun de ces rapports de la part de son superviseur, et ce après chacune des réunions de suivi.

Les 22 mars et 8 avril 2017, la requérante introduisit deux recours internes par lesquels elle sollicitait auprès du directeur de la DRH le réexamen, d'une part, de la décision du 3 mars 2017 et, d'autre part, de son PES pour l'année 2016. Par décision du 4 juillet 2017, qu'elle affirme avoir reçue le 12 juillet, la requérante fut informée que la note finale de son PES pour 2016 était confirmée. Le 11 août 2017, elle saisit la Commission paritaire de recours afin d'obtenir, notamment, l'annulation de son PES, ainsi qu'une nouvelle évaluation de ses performances, de même qu'une compensation pour le préjudice prétendument subi. Elle mettait notamment l'accent dans ce recours sur le fait que l'examen des différentes évaluations formulées à son égard démontrait qu'il existait une volonté délibérée de sous-estimer et de critiquer son travail, de compromettre son futur au sein de l'organisation, de manipuler toute partie qui aurait affaire à elle dans le cadre de son travail et de détruire sa carrière, le tout fondé sur une discrimination du genre. Elle faisait également valoir qu'elle avait bien atteint les objectifs qui lui avaient été fixés pour cette période, de même qu'elle avait également lancé d'autres activités.

La décision de non-renouvellement de l'engagement de la requérante fut confirmée par la même décision du 4 juillet 2017. Le 11 août 2017, elle saisit également la Commission de ce litige afin notamment de se voir octroyer un nouvel engagement d'une durée de trois ans auprès du FIDA.

Avec l'accord de la requérante, la Commission décida de joindre les trois recours et rendit un rapport commun le 4 juin 2018. Considérant que l'insuffisance professionnelle alléguée de la requérante n'était pas correctement étayée, la Commission recommanda de considérer le PES pour l'année 2016 comme non valable et, partant, de le retirer du dossier

personnel de l'intéressée, ainsi que d'annuler la décision de non-renouvellement de son engagement. À défaut, elle recommanda qu'une compensation adéquate soit accordée à l'intéressée. Le rapport restait par ailleurs muet sur la question de la prolongation de l'engagement pour six mois, du 4 septembre 2016 au 3 mars 2017, décidée le 2 septembre 2016.

Par lettre du 25 juillet 2018, le Président notifia à la requérante sa décision de ne pas suivre les recommandations de la Commission et de rejeter ses trois recours comme infondés. À ce titre, il indiqua que la manière de servir de l'intéressée, bien que satisfaisante au début, s'était progressivement détériorée, que cela avait été constaté par sa hiérarchie et mis en exergue par la mise en place d'un PIP et qu'il y avait, en conséquence, des raisons suffisantes au maintien de son PES pour l'année 2016, de même que du non-renouvellement de son engagement.

Dans une précédente requête, la requérante a demandé au Tribunal d'annuler la décision du Président du 25 juillet 2018 en ce qu'elle maintient son PES pour l'année 2016. Cette requête a cependant été rejetée par le jugement 4543, également prononcé ce jour.

Par la présente requête, le requérant demande l'annulation de la décision du Président du 25 juillet 2018, en ce que celle-ci a, cette fois, pour effet que son engagement n'a été prolongé que pour une période de six mois. La requérante sollicite également la réparation de l'intégralité du préjudice qu'elle estime avoir subi, qu'elle évalue à au moins 25 000 euros, ainsi que l'octroi d'une somme de 7 000 euros à titre de dépens pour les procédures administrative et contentieuse. Elle précise que l'indemnité d'au moins 25 000 euros correspond à son préjudice moral, et réclame par ailleurs une indemnisation pour le préjudice matériel prétendument subi au titre de la perte d'une chance, en ce compris par le biais d'une reconstitution de sa carrière.

Le FIDA, pour sa part, demande au Tribunal de rejeter la requête comme infondée et d'ordonner que la requérante assume ses propres dépens.

Dans l'intervalle, la requérante a donc quitté le FIDA. Elle avait cependant introduit, la veille de son départ, le 2 avril 2017, une plainte pour harcèlement contre son superviseur relative à de prétendus agissements

qui avaient débuté depuis plus d'un an et demi, soit depuis début juillet 2015. La décision du FIDA du 23 octobre 2018 concluant au caractère non fondé de cette plainte a également fait l'objet d'une requête par la requérante, sa sixième.

CONSIDÈRE:

1. La requérante sollicite l'annulation de la décision du Président du FIDA du 25 juillet 2018 de ne prolonger son engagement que pour une période de six mois, de même que de la décision initiale datée du 2 septembre 2016.

2. La requérante se plaint d'une violation de son droit à un recours effectif dans le cadre du recours interne qu'elle a introduit devant la Commission paritaire de recours. En effet, dans le rapport commun qu'elle a rendu le 4 juin 2018 au sujet des trois recours internes introduits devant elle par la requérante, d'une part, la Commission ne se serait pas expressément prononcée sur celui visant la décision de ne prolonger l'engagement de l'intéressée que pour une période de six mois, et, d'autre part, le Président n'aurait pas pu prendre position à ce sujet dans sa décision du 25 juillet 2018 sans avoir au préalable invité la Commission à se prononcer également sur ce point.

Le Tribunal relève cependant que la Commission a expressément visé, dans son rapport du 4 juin 2018, la décision de ne prolonger l'engagement de la requérante que pour une période de six mois et a considéré, dans ses recommandations, qu'étant donné que la décision du Président du 25 juillet 2018 de ne pas renouveler l'engagement de la requérante n'était pas adéquatement motivée et devait être annulée, il s'ensuivait que l'engagement de la requérante devait être confirmé avec effet rétroactif au 4 mars 2016. Ce faisant, la Commission s'est, implicitement mais nécessairement, également prononcée sur le sort à réserver à la décision de ne pas prolonger l'engagement de la requérante au-delà du 3 mars 2017, dès lors que sa recommandation impliquait l'annulation tant de la décision de ne pas renouveler l'engagement à dater

du 4 mars 2017 que de celle de ne prolonger cet engagement que pour six mois, du 4 septembre 2016 au 3 mars 2017.

Le grief ainsi soulevé par la requérante n'est donc, de toute évidence, pas fondé.

3. La requérante invoque aussi une violation du paragraphe 2.21.1 du chapitre 2 des Règlements d'application en matière de ressources humaines en ce que la décision de prolongation de son engagement du 2 septembre 2016 n'aurait pas été prise par le Vice-président adjoint dirigeant le Département des services institutionnels, alors que tel aurait dû être le cas étant donné qu'elle était un membre du personnel classé au grade P-4.

Le Tribunal relève qu'en application de l'alinéa v) du paragraphe 2.21.1 des Règlements d'application, dans sa version applicable au moment des faits, la prolongation d'un engagement de durée déterminée «est approuvée par [...] le Vice-président adjoint dirigeant le Département des services institutionnels, pour les nominations aux grades P-3 à P-5»*, à la suite de quoi «la DRH préparera l'offre de prolongation pour signature du [...] partenaire des ressources humaines concerné (pour les grades de niveau P-5 et inférieurs)»*.

En l'espèce, il ressort des pièces déposées par les parties que la décision de prolonger le contrat de la requérante a bien été approuvée par le Vice-président adjoint compétent (M. S. A.). Or, le nom de celui-ci est bien indiqué dans le rapport de fin de stage de la requérante de mai 2016, par lequel cette dernière était informée de ce qu'elle allait être placée sous un second PIP. La signature de cette autorité figure par ailleurs à la page 4 dudit rapport. Ceci impliquait de toute évidence son accord quant à une prolongation du contrat de la requérante jusqu'au 3 mars 2017.

Le grief ainsi soulevé par la requérante n'est pas non plus fondé.

* Traduction du greffe.

4. La requérante invoque également une violation de l'alinéa iii) du paragraphe 2.21.1 du chapitre 2 des Règlements d'application, ainsi qu'une atteinte à son espoir légitime de voir renouveler son engagement pour une même durée que la durée initiale de celui-ci (deux ans), dès lors qu'elle n'aurait pas été informée, au moins trois mois avant la date d'expiration de son engagement initial, de la décision prise de ne prolonger son engagement que pour une période de six mois seulement.

L'alinéa iii) du paragraphe 2.21.1 précité, dans sa version applicable au moment des faits, dispose ce qui suit: «Le superviseur informera le membre du personnel de son intention de ne pas renouveler son engagement [de durée déterminée] au moins trois mois avant la date d'expiration de celui-ci.»*

Mais le Tribunal n'aperçoit pas en quoi cette disposition trouverait à s'appliquer dans le cas d'espèce. Il existe en effet une différence juridique importante entre une décision de non-renouvellement d'engagement pure et simple et une décision de prolongation de ce contrat, fût-ce pour une période limitée à six mois.

Au surplus, la requérante a été expressément informée, dès le 26 mai 2016, de ce que l'évaluation de ses performances continuerait à être effectuée à l'aide d'un PIP jusqu'au 4 mars 2017 et de ce que la question du renouvellement ou non de son engagement serait examinée à la fin de cette période. Même si cette décision a encore dû être finalisée par la suite, l'intéressée a donc bien été informée trois mois avant l'expiration de son engagement, à la date du 4 septembre 2016, que celui-ci ne serait, le cas échéant, pas automatiquement renouvelé à cette date.

Le grief n'est en conséquence pas fondé.

5. La requérante fait encore valoir que l'alinéa iv) du paragraphe 2.21.1 du chapitre 2 des Règlements d'application n'aurait pas été respecté, et ce sur trois points: 1) la preuve ne serait pas rapportée que ce serait bien le chef de département qui aurait fait la demande de prolongation de son contrat; 2) rien ne permettrait d'établir que cette demande aurait été faite en concertation avec la DRH; et 3) rien ne

* Traduction du greffe.

suggérerait que le chef de département aurait préalablement procédé aux vérifications concernant ses compétences et sa manière de servir.

L'alinéa iv) du paragraphe 2.21.1 précité, en vigueur au moment des faits, prévoit *in parte qua* que, «[p]réalablement à toute demande de prolongation [d'un engagement], le chef de Département doit, en concertation avec la DRH, s'assurer que:

[...]

- b) l'agent concerné dispose des compétences requises;
- c) les performances et la conduite de l'agent en ce qui concerne l'accomplissement de ses tâches ont fait l'objet d'une évaluation approfondie et que celles-ci atteignent, dépassent ou dépassent sensiblement les objectifs convenus; [...]»*.

En l'espèce, il apparaît que le directeur régional et superviseur de la requérante s'est effectivement assuré, avant même de suggérer une prolongation de l'engagement de cette dernière, qu'elle disposait ou non des compétences requises et que ses performances et sa conduite dépassaient ou non les objectifs convenus. Il s'est de même prononcé sur ces questions après avoir procédé à une évaluation approfondie des performances accomplies par l'intéressée, ainsi qu'il ressort tant du rapport de fin de stage signé en mai 2016 que du second PIP, dont le projet initial a été établi le 5 août 2016, et du PES de la requérante pour 2016. Le Tribunal constate de même que ce processus d'évaluation des performances a bien été établi en concertation avec la DRH, ainsi qu'il résulte de la lettre adressée par un spécialiste de cette division en date du 2 septembre 2016, ainsi que de la circonstance qu'il a été expressément prévu qu'un membre de la DRH assiste systématiquement aux entretiens de suivi mensuels entre la requérante et son superviseur dans le cadre de la mise en place du second PIP.

Le Tribunal relève par ailleurs qu'il a déjà été considéré ci-dessus (voir le considérant 3) que la prolongation de son engagement pour une durée déterminée a bien été approuvée par le Vice-président adjoint compétent.

* Traduction du greffe.

Dans la mesure où la requérante met également en cause le fait qu'aucune preuve ne serait rapportée quant à la vérification préalable de ses compétences et de sa manière de servir, de même que la circonstance que les règles en matière d'évaluation des performances des membres du personnel du FIDA n'auraient pas été respectées, le Tribunal renvoie au jugement 4543, également prononcé de jour, dont il ressort que ces critiques ne sont pas fondées.

Il s'ensuit que les différents griefs pris de la violation de l'alinéa iv) du paragraphe 2.21.1 du chapitre 2 des Règlements d'application ne sont pas fondés.

6. Toujours à l'appui de sa requête, la requérante considère que la décision de ne prolonger son engagement que pour une période de six mois serait entachée de contradiction et impliquerait une méconnaissance par le FIDA de l'autorité de ses propres décisions. En effet, en application des dispositions des Règlements d'application, la confirmation d'un engagement à l'issue de la période de stage supposerait que la conduite et les performances de l'agent concerné aient été considérées comme pleinement satisfaisantes au terme de la période de stage, ce qui serait en totale contradiction avec la décision ultérieure de placer la requérante sous un nouveau PIP et de ne prolonger son engagement que pour la période couverte par ce nouveau plan.

Contrairement à ce qu'affirme la requérante, la confirmation de son engagement initial ne reposait pas sur la circonstance que sa conduite et ses performances auraient été satisfaisantes. Cette décision de confirmation, avec effet rétroactif, n'a, au contraire, résulté que de la simple circonstance que la période de stage de la requérante, même étendue de six mois, était arrivée à expiration le 4 mars 2016, avec cette conséquence que la confirmation de son engagement avait eu lieu, de plein droit, à cette date, en application de l'article 2.5 du Règlement du personnel. Ceci n'empêchait toutefois pas que l'organisation puisse considérer, pour l'avenir, que la requérante se devait, en vue de l'évaluation de ses futures performances annuelles, d'améliorer de manière significative sa conduite et ses performances en tant que CPM et qu'il convenait dès lors de la soumettre à un nouveau PIP tout en ne

lui accordant une prolongation de son engagement que pour une durée limitée. En procédant de la sorte, le FIDA n'a fait qu'assurer une application correcte du paragraphe 5.1.8 précité du chapitre 5 des Règlements d'application.

C'est, en effet, ce qu'a précisément décidé l'organisation en motivant comme suit le rapport de fin de stage de la requérante, signé en mai 2016, et qui a fondé tant la décision du 2 septembre 2016 de ne prolonger son engagement que pour une période de six mois que l'adoption d'un nouveau PIP pour la période allant du 4 septembre 2016 au 3 mars 2017: «L'engagement de [la requérante] est confirmé, étant donné que la période de stage est déjà venue à expiration depuis le 4 mars 2016. Toutefois, au vu des faiblesses majeures mises en évidence ci-dessus au niveau de l'exercice de compétences cruciales dans l'accomplissement de ses fonctions, et étant donné que la période de stage ne peut plus être prolongée au-delà du 31 mars 2016 (conformément aux dispositions des Règlements d'application), les performances de [la requérante] continueront à être contrôlées par le biais d'un PIP pour une période supplémentaire d'un an (jusqu'au 4 mars 2017).»*

La décision du 2 septembre 2016 de ne prolonger l'engagement de la requérante que pour une période de six mois est, en conséquence, adéquatement motivée, ce qui implique que le grief formulé à ce sujet n'est pas fondé.

7. La requérante reproche aussi un prétendu manque d'impartialité de la part de son superviseur, ce dernier ayant formulé à son égard des critiques très largement injustes et excessives qui démontreraient une volonté claire de la stigmatiser et qui auraient engendré une erreur manifeste d'appréciation dans l'évaluation de ses performances. Elle en veut pour preuve une prétendue obsession de son superviseur à lui reprocher des voyages hors de son lieu habituel d'affectation, soit Bujumbura, lesquels voyages avaient pourtant été autorisés, à dénoncer l'implication du médecin-chef de la FAO dans l'appréciation de son état

* Traduction du greffe.

de santé en juillet 2015, de même qu'à se rendre coupable d'erreurs graves et multiples dans l'évaluation de ses performances.

Dans son jugement 4543, également prononcé ce jour, le Tribunal a déjà exposé les raisons pour lesquelles il a considéré que les griefs que fait valoir la requérante à l'encontre de son PES pour l'année 2016 et du second PIP ne sont pas fondés et qu'un éventuel manque d'impartialité dans la personne du superviseur n'était pas établi.

Pour l'ensemble des considérations qui sont développées dans le jugement 4543 précité, il y a lieu de considérer que la requérante n'apporte pas la preuve d'un manque d'impartialité à son égard de la part de son superviseur.

8. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 27 avril 2022, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 6 juillet 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

DRAŽEN PETROVIĆ